



Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf, Uitvoeringsregelingen voor het 2023/2025 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 april 2023 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Onderhoud.nl;

Partijen ter andere zijde: LBV, CNV Vakmensen.nl en FNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

HOOFDSTUK 3: BIJDRAGEREGLEMENT

Artikel 2 komt te luiden:

'Artikel 2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage

1. De bijdrage wordt vastgesteld in de vorm van een percentage van het door de werkgever aan de werknemer te betalen loon.
2. Jaarlijks wordt uiterlijk op 1 november de hoogte van de bijdrage voor het volgend kalenderjaar vastgesteld. De bijdrage bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel. De bijdrage is bedoeld voor:
 - a. Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). De premie voor de RVU bedraagt maximaal 2 procent van het loon. Door monitoring zal worden bepaald wat de premie het volgende kalenderjaar bedraagt, maar niet meer dan 2 procent;
 - b. Regeling Generatiepact. De premie voor de Regeling Generatiepact bedraagt maximaal 1 procent van het loon. Door monitoring zal worden bepaald wat de premie het volgende kalenderjaar bedraagt, maar niet meer dan 1 procent;
 - c. Overige activiteiten.
3. De bijdrage bedraagt:
Over en 2023:

¹ Stcrt. 4 februari 2022, nr. 657



- a. 2 procent van het loon ten behoeve van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden;
 - b. 1 procent van het loon ten behoeve van de Regeling Generatiepact;
 - c. 0,42 procent van het loon waarvan 0,07 procentpunt wordt ingehouden op het loon van de werknemer.
4. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens artikel 4 hoofdstuk 1 van deze CAO verschuldigde bijdrage vast te stellen.
 5. De werkgever is de bijdrage op 31 december van enig kalenderjaar verschuldigd. De bijdragen dienen in de loop van het kalenderjaar per vier (4) weken bij wijze van voorschot te worden voldaan.
 6. De werkgever is verplicht medewerking te verlenen aan een controle op de juistheid van de verstrekte gegevens. Daartoe dient de werkgever inzage te verlenen in de onderdelen van zijn administratie die voor deze controle worden nodig geacht door de stichting.
 7. Indien blijkt dat minder bijdrage door de werkgever is afgedragen dan door deze is verschuldigd, wordt het verschil nagevorderd. Te veel ontvangen bijdrage wordt aan de werkgever terugbetaald.
 8. Indien de werkgever nalaat de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage te kunnen vaststellen, dan is de stichting gerechtigd de gegevens vast te stellen. De werkgever is dan gehouden de bijdrage te voldoen die gebaseerd is op geschatte gegevens tot het moment dat de werkgever alsnog de benodigde gegevens aanlevert om de bijdrage vast te stellen.'

HOOFDSTUK 5: REGLEMENT DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 5 komt te luiden:

'Artikel 5 PAGO

1. **ALGEMEEN**

Een PAGO is een keuring die is gericht op de specifieke arbeidsrisico's, waaraan werknemers worden blootgesteld in de onderhoudsbranche. Het PAGO is bedoeld voor de werknemer. Een PAGO vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts, maar de onderdelen genoemd onder lid 4 b en lid 4c mogen gedelegeerd worden. De werkgever is wettelijk verplicht het PAGO aan te bieden aan werknemers. Er wordt één keer per 4 jaar een PAGO aangeboden aan iedere werknemer in de branche tot en met 40 jaar en één keer per 2 jaar aan werknemers ouder dan 40 jaar. Deelname aan een PAGO is altijd op vrijwillige basis.
2. **Oproep**

De oproepen voor de PAGO's vinden zo veel mogelijk plaats van januari tot en met maart en oktober tot en met december. Werknemers kunnen een uitnodiging ontvangen om een PAGO te plannen tussen januari en maart of tussen oktober en december. Stichting USAG selecteert wie er in aanmerking komen voor een PAGO.
3. **Doel**

Een PAGO is gericht op de specifieke arbeidsrisico's, waaraan werknemers worden blootgesteld in de onderhoudsbranche. De doelstelling is zorgen, dat werknemers zo lang mogelijk in goede gezondheid hun werk kunnen doen en het vakmanschap van de diverse werknemers in de branche behouden blijft. Een PAGO draagt hieraan bij door vroegtijdig gezondheidsrisico's te signaleren en helpt daarmee het voorkomen van gezondheidsschade in verband met risico's in het werk.
4. **Inhoud**
 - a. De PAGO voor een werknemer verschilt met de PAGO voor een werknemer UTA.
 - b. Een PAGO bestaat voor werknemers uit:
 - I. Individuele scan (vragenlijst over gezondheid, leefstijl en werkbeleving):
 1. Vragenlijst digitaal en/of op papier vooraf in te vullen door werknemer
 2. Nabespreking met de bedrijfsarts tijdens het onderzoek
 - II. Biometrisch onderzoek:
 1. BMI meting (lengte, gewicht, buikomvang)
 2. Bloedrukmeting
 3. Longfunctie onderzoek
 4. Gehooronderzoek
 5. Onderzoek naar gezichtsvermogen



6. Vingerprik (cholesterol en suiker)
- III. Lichamelijk onderzoek (extra aandacht voor beroepsgerichte risico's):
 1. Gericht lichamelijk onderzoek
 2. Adviesgesprek over eventuele gezondheidsrisico's
- IV. Advies:
 1. Persoonlijk rapport met uitkomsten van de gehele scan en onderzoeken
 2. Bij gezondheidsproblemen doorverwijzing naar bedrijfsarts van de arbodienst
- c. Een PAGO bestaat voor werknemers UTA uit:
 - I. Individuele scan (vragenlijst over gezondheid, leefstijl en werkbeleving):
 1. Vragenlijst digitaal en/of op papier vooraf in te vullen door werknemer
 2. Nabespreking met de bedrijfsarts tijdens het onderzoek
 - II. Biometrisch onderzoek:
 1. BMI meting (lengte, gewicht, buikomvang)
 2. Bloedrukmetering
 3. Beeldschermtest
 4. Onderzoek naar gezichtsvermogen
 5. Vingerprik (cholesterol en suiker)
 - III. Lichamelijk onderzoek (extra aandacht voor beroepsgerichte risico's):
 1. Gericht lichamelijk onderzoek
 2. Adviesgesprek over eventuele gezondheidsrisico's
 - IV. Advies:
 1. Persoonlijk rapport met uitkomsten van de gehele scan en onderzoeken
 2. Bij gezondheidsproblemen doorverwijzing naar bedrijfsarts van de arbodienst
- d. De biometrische onderzoeken worden afgenomen door de Arbo verpleegkundige of doktersassistent. Vervolgens worden de resultaten meegenomen in het adviesgesprek met de deskundig functionaris. Het onderzoek en het adviesgesprek met de deskundig functionaris vinden op dezelfde dag plaats. Een PAGO en adviesgesprek duurt maximaal 2 uur. Na afloop krijgt de werknemer een persoonlijk rapport thuisgestuurd.'

HOOFDSTUK 8: REGLEMENT TIJDELIJKE REGELING VERVROEGD UITTREDEN

Artikel 3 komt te luiden:

'Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan de maximaal wettelijke RVU-drempelvrijstelling (2023: € 2.037,-). Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 37,5 uur per week.
3. Het in lid 2 genoemde uitkeringsbedrag wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd tot de maximaal wettelijke RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald.
4. De in lid 3 genoemde verhoging is voorwaardelijk: de stichting zal jaarlijks uiterlijk in december van ieder kalenderjaar daarover een besluit nemen, waarbij het wettelijk maximum in acht wordt genomen.
5. De uitkering wordt maandelijks door het secretariaat van de stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkering.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttimedienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur, tenzij hij gebruik maakte van de regeling generatiepact.
8. Degene wiens arbeidsduur een jaar voor datum dat RVU aangevraagd wordt, is gewijzigd, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsduur vóór deze wijziging.'



HOOFDSTUK 9 REGLEMENT GENERATIEPACT

Artikel 3 komt te luiden:

'Artikel 3 - Recht op deelname aan de regeling

1. Recht op deelname, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. op een jaar voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname voltijds werknemer was, en
 - b. in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname ten minste 20 jaar werkzaam is geweest bij één of meerdere werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze cao. Dit dient te worden aangetoond door de werknemer bij de aanvraag door middel van:
 1. een Uniform PensioenOverzicht waaruit blijkt dat er € 5.000,- ouderdomspensioen is opgebouwd bij Bpf Schilders, en
 2. een Verzekeringsbewijs van het UWV met betrekking tot het arbeidsverleden (via www.mijnuwv.nl) waaruit een arbeidsverleden blijkt van minimaal 20 jaar.
2. Geen recht op deelname aan de regeling heeft degene:
 - a. die op de ingangsdatum van deelname een parttime dienstbetrekking of een eigen onderneming heeft. Vrijwilligerswerk is toegestaan. Een vrijwilliger is iemand die:
 1. voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 2. die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - een sportorganisatie of
 - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
 3. alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964;
 - b. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
 - c. wiens registratie na 1 juli 2021 is gewijzigd van werknemer UTA in werknemer met als doel recht te verkrijgen op een uitkering;
 - d. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 april 2023

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*